

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Indonesia adalah sebuah Negara berkembang di suatu kawasan Asia yang lebih tepatnya dikawasan Asia Tenggara yang juga masih termasuk kawasan yang berkembang. Didalam sebuah Negara dan kawasan berkembang ada beberapa faktor yang sangat dibutuhkan agar dapat menjadi Negara maju (**Sari & Muhammad, 2020**).

Beberapa faktor yang dibutuhkan untuk mengembangkan negara menjadi negara maju, sumber kekayaan alam dan sumber daya manusia. Namun sumber kekayaan alam tidak akan berguna tanpa ditunjang dari kualitas sumber daya manusia sendiri, berdasarkan hal tersebut lah sebagai negara berkembang Negara Indonesia harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia (**Cipta, 2017**).

Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia Indonesia adalah dengan cara meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia sejak sedini mungkin dimulai dari play group/Paud, TK, SD, SLTP, SMA/SMK, sampai ke perguruan tinggi. Namun juga harus meningkatkan kualitas pelatihan keterampilan diluar akademik. Namun pendidikan di Indonesia masih begitu miris dan menyedihkan banyak hal yang harus diperbaiki dimulai dari pendidikan usia dini sampai perguruan tinggi (**Hutagalung et al., 2020**).

Salah satu yang menjadi kelemahan pendidikan di Indonesia terlalu banyak memaksa para pelajar untuk menghafal materi bahkan hanya dengan penjelasan dan hanya membayangkan, masih terlalu sedikit praktek yang dilakukan. Sehingga membuat para pelajar sulit untuk memahami apa yang ia pelajari (**Suwandana, 2017**).

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, tugas seorang guru adalah mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Guru adalah pihak yang memiliki interaksi paling intensif dengan peserta didik, sehingga perannya banyak memberikan dampak terhadap cara berpikir, bersikap, dan berperilaku peserta didik.

Guru juga memiliki peran lain dalam pengelolaan secara internal dan eksternal organisasi sekolah. Pentingnya peran guru tersebut menyebabkan guru memiliki tanggung jawab besar dalam usahanya mewujudkan tujuan organisasi sekolah, peran penting tersebut terkait dengan eksistensi guru sebagai salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan (**Fiftyana & Sawitri, 2018**).

Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.

*Organizational Citizenship Behavior* memiliki peranan bagi Guru di SMA Negeri 1 Baso untuk dapat memperbaiki sisi buruk guru yang tidak mau bekerjasama antar guru mengingat sekolah menengah atas ini membutuhkan kerjasama yang baik antar guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti guru yang lagi kosong bisa membantu guru lain yang sedang dalam keadaan sakit dan kesususahan dalam pekerjaannya yang sudah dikejar waktu.

Riset awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa guru di SMA Negeri 1 Baso dapat dilihat bahwa peran tenaga kerja dalam membantu rekan kerja yang mengalami masalah masih kurang. Berikut ini adalah data golongan guru SMA Negeri 1 Baso :

**Tabel 1.1**  
**Data Golongan Guru SMA Negeri 1 Baso**

No	Golongan	Jumlah Orang
1	IV B	14
2	IV A	13
3	III D	2
4	III C	1
5	P3K	1

*Sumber : SMA Negeri 1 Baso*

Dari tabel 1 di atas menunjukkan terdapat lima jenis golongan guru SMA Negeri 1 Baso. Perbedaan golongan ini dapat mempengaruhi tingkat

OCB pada guru. Memiliki pekerjaan yang sama yaitu mengajar namun komitmen yang dimiliki justru berbeda. Perbedaan tersebut menimbulkan rasa tidak percaya diri belum lagi guru yang muda dan golongannya lebih tinggi dari guru yang lama mengajar disekolah tersebut. Sehingga dapat menurunkan rasa percaya diri dan komitmen maka akan mendampakkan terganggunya proses belajar mengajar.

Guru yang kurang berkomitmen akan cenderung menarik diri dari organisasinya melalui ketidakhadiran, sebaliknya guru yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja. Yang mana guru dihadapkan oleh sejumlah tugas dan tanggung jawab yang besar serta tuntutan akan peran profesinya, dan dilain pihak kurangnya sifat guru dalam membantu sesama rekan kerjanya secara sukarela, maka dari itu sangat dibutuhkan perilaku ekstra peran dari guru yang dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB) (**Memenuhi et al., 2022**).

Idealnya, guru yang memiliki OCB akan melakukan aktivitas yang menguntungkan, seperti dengan sukarela menyelesaikan tugas tambahan diluar tugas pokoknya sendiri tanpa mengharap penilaian dari orang lain ataupun penghargaan yang resmi dari sekolah. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik salah satunya adalah siswa usia sekolah dasar (**Sari & Muhammad, 2020**).

Guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya harus memiliki kompetensi sesuai bidang tugasnya. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru (**Danilo Gomes de Arruda, 2021**).

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam system pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi atau dengan kata lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh system reward formal (**Muis et al., 2018**).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya (**Nahrisah & Imelda, 2019**).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat (**Hasibuan & Bahri, 2018**).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (**Siagian & Khair, 2018**).

Komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu (**Muis et al., 2018**).

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (**Kompensasi et al., 2020**).

Budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada semua anggota dan atau karyawan baru sebagai cara yang benar untuk memahami budaya kerja pada perusahaan tempatnya bekerja (**Fauzi, 2021**).

Pada dasarnya, pengertian budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain.

Artinya, budaya organisasi merupakan suatu normal dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya.

Berdasarkan hasil penelitian (**Muarip, 2021**) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara Lingkungan Kerja terhadap OCB Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Semendawai Suku III OKU Timur.

Sedangkan menurut hasil penelitian pada jurnal (**Satria et al., 2020**) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap OCB pada sekolah menengah di Kecamatan Indra Makmur.

Berdasarkan hasil penelitian (**Bodroastuti & Tirtono, 2019**) menyatakan Dalam hubungan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada pada perusahaan dan akan berdampak pada komitmen organisasional. Adanya persepsi mengenai budaya organisasi yang positif dapat memicu untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, dan akan berdampak pada komitmen organisasional yang tinggi.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan hasil dari penelitian tersebut adalah adanya Pengaruh Positif Antara Variabel Komitmen Terhadap OCB. Hal ini dapat diartikan bahwa jika Komitmen semakin meningkat maka OCB akan meningkat pula (Fiftyana & Sawitri, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian (**Rizana, n.d 2019**) komitmen organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara signifikan maka semakin tinggi kinerja pendamping PKH. Hal ini juga berarti komitmen organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang masalah peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMA Negeri 1 Baso”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dari penelitian diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang masih kurang maksimal untuk mendukung keadaan dalam sekolah
2. Belum maksimalnya budaya *Organizational Citizenship Behavior* terhadap guru SMA Negeri 1 Baso
3. Belum maksimalnya kemampuan guru dalam mengatasi pelanggaran yang terjadi pada SMA Negeri 1 Baso

4. Masih tingginya tingkat keterlambatan maupun absensi terhadap guru yang menyebabkan indikasi lingkungan kerja yang rendah pada SMA Negeri 1 Baso
5. Kurang maksimalnya hubungan yang baik antara sesama guru sehingga dapat mempengaruhi budaya organisasi terhadap guru SMA Negeri 1 Baso
6. Belum maksimalnya apresiasi terhadap lingkungan kerja terhadap guru SMA Negeri 1 Baso
7. Belum maksimalnya tingkat kepedulian sesama rekan kerja pada guru SMA N 1 Baso.
8. Masih adanya guru yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan, disini guru lalai dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjadi keterlambatan
9. Kinerja guru kurang optimal dilihat dari seorang profesionalnya guru dalam melaksanakan tugasnya
10. Masih belum maksimal budaya organisasi yang dilakukan yang berdampak pada OCB

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah di telaah, maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas agar lebih terfokus yaitu, pengaruh Lingkungan kerja, Komitmen Organisasional sebagai variabel indenpenden. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai

variabel dependen serta Budaya Organisasi sebagai variabel Intervening pada Guru SMA Negeri 1 Baso

### 1.3 **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap budaya organisasi pada Guru SMA Negeri 1 Baso ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap budaya organisasi pada guru SMA Negeri 1 Baso ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB pada guru SMA Negeri 1 Baso ?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB pada guru SMA Negeri 1 Baso ?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasional terhadap OCB pada guru SMA Negeri 1 Baso ?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB dengan budaya organisasional sebagai variabel intervening pada guru SMA Negeri 1 Baso ?
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB dengan budaya organisasional sebagai variabel intervening pada Guru SMA Negeri 1 Baso?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap budaya organisasional pada Guru SMA Negeri 1 Baso
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap budaya organisasional pada guru SMA Negeri 1 Baso
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB guru SMA 1 Baso
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB pada guru SMA Negeri 1 Baso
5. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB pada guru SMA Negeri 1 Baso
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB dengan budaya organisasional sebagai variabel intervening pada guru SMA Negeri 1 Baso
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada guru SMA Negeri 1 Baso

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak yang terkait, di antaranya :

1. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan serta pengetahuan yang sudah ada dibidang manajemen untuk kemajuan dan pengembangan ilmiah di masa mendatang

2. Penulis

Agar bisa menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta membuat penulis mengerti dan dapat mengaplikasikannya ke dalam dunia nyata

3. Bagi Sekolah

Sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam melakukan perubahan serta dapat membantu pengambilan dalam sebuah keputusan.